

APROXIMACIÓN TEÓRICA A LA ONTOEPISTEME DE LA UNIDUALIDAD, FUNDAMENTO PARA EL LOGRO DE LA ALQUIMIA ORGANIZACIONAL

Reinoso Rivas, Dulce Milagro ¹

RESUMEN

Esta investigación, como parte de una disertación mayor, asumió como premisa orientadora aproximar teóricamente a la Ontoepisteme de la Unidualidad, como fundamento para el logro de la Alquimia Organizacional, orientándose al análisis de una nueva manera de gerenciar las organizaciones, sustentada en los Uniduales Alquímicos. Fundamentada epistémicamente por Ceberio (1998), Pangrazzi (1997), Valhondo (2003), Zohar (2001), Morín (2008), Drucker (1998). Metodológicamente de corte cualitativo, por Martínez (2002), Kenney (1994), considerando a Patton (1990), para la construcción de criterios de inclusión de los versionantes, bajo un diseño fenomenológico-hermenéutico, y el método del interaccionismo simbólico según Sandín (2007). Para explicitar la didáctica investigativa, y lograr proximidades sucesivas en el interés cognitivo de los versionantes, en las dimensiones: Física, mental, emocional y espiritual, por medio del uso del Eneagrama. Los hallazgos revelaron, en un (53,3%), una composición Eneagramática del Yo Triádico del Gerente unidual-alquímic, constituida por H-8(Desafiador) acción, B-2(Ayudador) sentimiento, E-5(Investigador) pensamiento. El Eneatipo y su cualidad, estuvieron determinados por la acción y el sentimiento en un (30%).

Palabras claves: Ontoepistémico, Unidualidad, Alquimia Organizacional, Uniduales Alquímicos.

ONTOEPISTEME THEORETICAL APPROACH TO THE UNIDUALITY, BASIS FOR ACHIEVING ORGANIZATIONAL ALCHEMY

ABSTRACT

This research, as part of a larger thesis, took as a guiding premise to close theoretically the Ontoepisteme in relation to uni-duality as the basis for achieving organizational alchemy, oriented to the analysis of a new way of managing organizations, and based on the alchemical Uniduals. It is epistemically grounded by Ceberio (1998), Pangrazzi (1997), Valhondo (2003), Zohar (2001), Morin (2008), Drucker (1998). Methodologically qualitative, by Martinez (2002), Kenney (1994), considering Patton (1990), for the construction of criteria that include the interviewed people under a phenomenological-hermeneutical design, and the method of symbolic interaction by Sandin (2007) to explain the investigative teaching, and achieve successive vicinity on the cognitive interest of theinterviewed people trough these dimensions: physical, mental, emotional and spiritual, and by the use of the Enneagram. The findings revealed, in a (53.3%), an Eneagramatical composition of the "ego" triadic of unidual-alchemical Manager consisting of H-8 (Challenger) action, B-2 (Helper) feeling, E-5 (Researcher) thought. The Enneatype and quality, were determined by the action and feeling in one 30%.

Key Words: Ontoepisteme, Uni-duality, Alchemy Organizacional, Uni-duality Alchemy.

¹ Universidad Yacambú (Venezuela) E-mail: extension@uny.edu.ve

1. Introducción

Los innumerables cambios que ha experimentado la sociedad en lo socio-cultural y económico desde la década de los 90, como consecuencia de la revolución tecnológica, han afectado tanto a las personas, como a las organizaciones, sobre todo en lo referente a los aspectos: Físicos, mentales, emocionales y espirituales, elementos que tienen una íntima vinculación con los beneficios que estas obtienen, por lo que se requiere de herramientas gerenciales que permitan dar respuesta a los innumerables problemas existentes en el seno de las organizaciones.

En este sentido, el gerente debe revisar sus paradigmas y asumir un cambio actitudinal a la luz de las nuevas tendencias centradas en el lado humano de las organizaciones: su gente; las que además de lo físico, tienen también necesidades de índole emocional, mental y espiritual; y es aquí donde los postulados de las tres inteligencias (IES): Inteligencia intelectual, emocional y espiritual, cobran importancia al abarcar un plano más profundo del ser, por su nivel de conexión interna y externa.

Lo anterior incide en un alto grado de satisfacción personal, así como en una definición significativa del sentido de trascendencia que estas tienen como persona y como trabajadores; elementos muy importantes para la gestión organizacional, en el mundo de hoy. En opinión Barrett (2001), “la transformación organizacional debe verse y sentirse como algo muy parecido a una transformación personal (...) y los valores sostenidos por empresas exitosas deben ser similares a los sostenidos por las personas exitosas” (p.xiv).

En consecuencia, con respecto a la transformación eje central de este artículo, siempre representa crecimiento, trata de un progreso de un estado del ser de un nivel inferior a uno de orden superior, por lo tanto es una metamorfosis, una alquimia auténtica, que metafóricamente te transforma de simple metal a oro; lo que implica cambiar de estado de conciencia, con ello la forma de percibir el mundo; de ser y estar en el, lo cual involucra una gran fuerza de voluntad individual, grupal y organizacional, para el logro de transformaciones fundamentales desde nuestro ser interior.

Sin duda, esta alquimia organizacional, que parte en su esencia de la evolución de la persona, de su transformación personal, implica algo más que una ciencia, ella representa un proceso interno que conduce a la realización del ser, así como un conjunto de valores puestos en juego en este proceso; por otro lado, es vinculante con los cambios en el desarrollo de la personalidad o cultura empresarial.

En este sentido, desde la Ontología, la organicidad, será entendida como un organismo vivo, donde las organizaciones son concebidas a manera de sistemas abiertos, inmersos en un ambiente del cual dependen para satisfacer sus necesidades, englobando elementos para su análisis como el entorno, la organización como un sistema interrelacionado; así como un sistema de identificación y eliminación de lo

disfuncional. Desde lo Axiológico, es social-interpretativa, al hacer una reconsideración de las organizaciones desde sus valores y sus objetivos, teniendo como centro o razón de ser al hombre, en una amplia dimensión temporo-espacial.

Igualmente, desde la innovación gerencial, remite más allá de cualquier otra consideración, a una gerencia centrada en la persona, que promueva el desarrollo de una conciencia superior, un mayor grado de flexibilidad y comprensión, como herramientas para la vida social; que permita a las personas “ser” en su verdadera dimensión humana y de lo humano, considerando a tal efecto, el escenario organizacional donde se desenvuelva.

En atención a lo anterior, esta investigación corresponde a la continuidad de un trabajo doctoral cuya disertación versa sobre: Una aproximación teórica a la ontoepísteme de la Unidualidad: Piedra angular de la Alquimia Organizacional, orientándose al análisis de una nueva manera de gerenciar las organizaciones, sustentada en los Uniduales Alquímicos. Por lo tanto desde una perspectiva académica presenta una aproximación al abordaje de la realidad, cuyo objeto de estudio es el hombre y su transformación social, contemplando para ello elementos internos y externos a este, como aspectos contenidos en lo unidual del ser.

2. Dimensión I: MERCURIO.

2.1 Contextualización y delimitación del problema

En los últimos años, han ocurrido innumerables cambios a los cuales no escapan las organizaciones, las mismas se ven impactadas por un ambiente de incertidumbre producto de la revolución de la información, la mundialización de los intercambios económicos y culturales, el declive de grandes ideologías, la necesidad de identidad nacional, conflicto en cuanto a los valores, pobre contacto emocional, crisis existencial; entre otros aspectos que impactan la dinámica humana.

Sin duda, la modernidad como modo de pensar y de hacer con predominio de lo racional, condujo a que el proceso organizacional también se pensara de manera disciplinaria, por lo que paradójicamente este desenfrenado cambio a nivel mundial se contraponen a la lenta y resistente evolución de las organizaciones, alguna de estas cambian obligadas a hacerlo, poco convencidas y desconocedoras de su realidad, por lo tanto desconectadas de su lado humano, de su verdadera razón de ser y existir: su gente.

En relación a lo antes expuesto, y a juicio de la investigadora, las organizaciones independientemente de sus características, pequeñas, grandes, públicas, privadas, nuevas, antiguas; poseen rasgos comunes con las personas, al igual que estas tienen su propia personalidad, e igualmente están viviendo en la actualidad grandes retos en

lo que respecta al trabajo que realizan y con ello, a ciertos aspectos vinculados al rendimiento, la comunicación, el ejercicio del liderazgo, lo que planifican, lo referente al uso de la tecnología; así como la forma particular de asimilar los cambios provenientes del mundo externo.

Ante la realidad mencionada, no queda sino hacer una aproximación lo más exhaustiva posible al análisis detallado de algunos aspectos referidos a la forma o manera de gerenciar a las organizaciones; los que contemplan en gran medida el estado actual de las mismas y cuyo reflejo según la investigadora, nos asoma a un futuro que puede ser cada vez más incierto, en la medida que no se implementen alternativas de intervención lo suficientemente efectivas, para el logro de una verdadera transformación organizacional.

Del mismo modo, en lo que respecta a los gerentes, a juicio de la autora éstos siguen pretendiendo buscar fuera, lo que en realidad está ocurriendo dentro del seno organizacional, es decir, la raíz de los problemas; en este sentido, considerando como lo plantea Senge (1996), "que las personas son la organización", hay que buscarlas y trabajarlas desde el interior de esta y con plena conciencia de la importancia de la interioridad como elemento clave para la salud laboral.

Ahora bien, con relación a los retos que impone la complejidad en un mundo globalizado como el de hoy, según Morin citado por Canelón (2000), finalizando este siglo, se asumió que en el mundo científico, las ciencias se basaban en tres pilares fundamentales: El primer pilar, el orden, la regularidad, la constancia y sobre todo el determinismo absoluto. El segundo pilar, la separabilidad y el tercero, el valor de la prueba absoluta, provista por la inducción y la deducción. En la actualidad, a juicio del autor mencionado, se considera evidente, que estos tres pilares están en estado de decadencia, no porque el desorden haya reemplazado al orden, sino porque es allí donde el orden se reacomoda.

Por ello insiste, en que es necesaria una reforma del pensamiento, fundamentada en el principio de religazón, para lo cual alude que en los actuales momentos esta época de mundialización que él denomina planetaria, es de mucha incertidumbre, lo que obliga a las personas a una toma de conciencia acerca de la necesidad como seres planetarios, de religar, ser solidarios entre nosotros mismos, e ir adaptándonos a estos escenarios impredecibles.

He aquí el reto para las organizaciones en el mundo de hoy, lo que según la autora requiere de un sano equilibrio biopsicosocial, para que se materialice un proceso de transformación organizacional, con base a un enfoque holista y orgánico.

En tal sentido, la investigadora como asesora organizacional en el área de la Psicología Clínica, y enfocada en todo lo concerniente a la higiene mental de las personas, estudió

la Alquimia como un asunto, más que como una cosa, en organizaciones públicas y privadas.

Igualmente, motivada por estos dilemas que comprometen e impactan la vida activa de las personas en todos sus planos: Físico, mental, emocional y espiritual, se enfocó en la confrontación de la problemática expuesta. Para ello, considero la ruta señalada por Zohar y Marshall (2001), con respecto a la importancia que tienen nuestras motivaciones profundas, las que se expresan como especie de una energía psíquica, dinamizando las potencialidades desde el centro del ser hacia la superficie o capa del ego, en tanto es por medio de estas que pensamos, sentimos y actuamos en el mundo organizacional.

Lo anterior, conlleva necesariamente a una reflexión crítica acerca del enfoque epistemológico empleado por la gerencia, para el tránsito de una organización tradicional a una organización inteligente, dado que según la perspectiva de la investigadora, el problema radica en el enfoque exclusivamente materialista e inhumano, usado para emprender la transformación de las organizaciones.

A lo cual, basándose en un sincretismo postural epistémico entre Zohar y Morín (ob.cit.), asumió de este último a los efectos de su artículo, el concepto de *Unidualidad*, entendido como el ser biocultural, que contiene en su interior, lo físico, mental, emocional, espiritual y cultural, relacionando lo uno y lo diverso, en una sola idea; para así poder entender la variedad de la expresión humana.

En este sentido y parafraseando a Morín, la investigadora asume e insiste en que el cambio a nivel de la estructura de pensamiento, es de orden paradigmático, al transitar desde un modelo de disyunción-reduccionista a uno complejo, sustentado en el debate, la conjunción y la mutua interdependencia; lo que metafóricamente podría concebirse en su mutua implicancia cerebro-espíritu. Es aquí donde el proceso de la Alquimia cobra fuerza, motivando a las personas a hurgar en la esencia de su capacidad como ser humano, en la búsqueda de una realización espiritual desde sus valores, en íntima armonía con su ser *Unidual Alquímico*, definido por la investigadora como: "Proceso subjetivo-simbólico, que contiene la suma de los elementos mentales, emocionales y espirituales, que habitan en lo profundo del ser y cuya manifestación en el afuera, evidencia estados de transformación interior". (Reinoso, 2008)

Contemplando lo anterior metafóricamente, el camino del ser desde la oscuridad a la luz, origen de toda expresión potencial humana; lo que para algunas sociedades secretas taoístas simbolizaba una alquimia interior, el camino de la transformación interior del ser, que puede llegar a ser espiritualmente inteligente; entendido este proceso alquímico, como un todo dinámico donde el ser es uno consigo mismo y con todo lo creado.

El valor de esta investigación subyace en que este cambio de paradigma, lleva implícito una diferente manera de relacionarse el hombre con su realidad, así como una nueva manera de concebir a la organización, centrada en lo humano, en la subjetividad y en la conciencia individual-colectiva, como maneras de abordar la realidad desde lo intuitivo-dialógico.

Es por estas razones, que la puesta en práctica de la IES (Inteligencia racional, emocional y espiritual), facilita la mejora del desempeño personal, comunicacional y del ambiente de trabajo, además de ello permite un mayor grado de adaptación a los procesos de cambio y transformación, vinculados con la *Alquimia Organizacional*, definida por la investigadora como: “La transformación desde el interior del Ser, sustentada en la conciencia de sí mismo, como vía para gerenciarse y gerenciar a la organización; a fin de construir el futuro, en armonía con nuestra voz interior”. (Reinoso, 2008).

Queriendo con ello significar, que en los actuales momentos se requiere de un gerente cuyo perfil ético-profesional, esté sustentado en valores morales consistentes con su praxis y en un auténtico humanismo, expresado en la conciencia de estos valores, a saber: Respeto, empatía, compromiso, solidaridad, equidad, entre otros; que sea proactivo, competente actitudinal y aptitudinalmente e interesado por todo lo que atañe a su desarrollo interior.

Estos cambios exigen no sólo adaptarse a situaciones nuevas, sino tener la disposición para vivir en un equilibrio inestable, o dicho de otra manera; en un proceso adaptativo constante, a las demandas de un entorno cambiante. De lo expuesto surge la siguiente interrogante:

¿Qué aproximar teóricamente en lo Ontoepistémico de la Unidualidad, para el logro de una Alquimia Organizacional?

La respuesta a esta interrogante, permitió el desarrollo de una reflexión crítica, desde la valorización de los métodos utilizados, lo que guio el trabajo de investigación hacia el logro de una aproximación al conocimiento del ser en todas sus dimensiones: Física, Mental, Emocional y Espiritual.

Para ello, el significado y sentido de una ciencia, teoría, método o investigación, no puede comprenderse sin la explicación epistemológica sobre la cual se apoya, por lo que un epísteme es quien valida el discurso; a los efectos de esta investigación, la misma se ubicó dentro del enfoque epistemológico Introspectivo Vivencial (Canelón, 2000). La investigación se sustentó en una orientación de carácter Cualitativo, como diseño se utilizó el Fenomenológico-Hermenéutico, cuya perspectiva paradigmática fue de tipo Humanística-Interpretativa, con el método del Interaccionismo Simbólico Sandín (2007).

Para la aproximación desde lo ontoepistémico de la Unidualidad, se basó en el Constructivismo Social Lineal de Ceberio (1998) y lo referente a la Alquimia Organizacional se abordó, desde la perspectiva del Paradigma Crítico de Fonseca (1997). En este orden de ideas se aplicó el Eneagrama con el fin de develar el Yo tríadico y los tipos de personalidad Pangrazzi (1997), estrategias de examen de la información emitida por los sujetos versionantes (Gerentes), geográficamente ubicados en el estado Lara.

Con respecto al tipo de Investigación, según Méndez (2006), se sustentó en una Integración de Perspectivas, haciendo uso de la lógica del descubrimiento tal como lo expone Leal, citado por Canelón (ob.cit.), a objeto de comprender los hallazgos y sus relaciones con la teoría Fundamentada y brindar por medio de la plausibilidad de los datos, la emergencia de la teoría de Contribución.

2.2 Propósitos de la investigación

2.2.1 Propósito general

Aproximar teóricamente la Ontoepisteme de la Unidualidad, como fundamento para el logro de una Alquimia Organizacional.

2.2.2 Propósito específico

Describir los elementos asociados a la Unidualidad y su conexión en un contexto empresarial, para el logro de una Alquimia Organizacional.

2.3 Justificación

Lo que da relevancia y justifica esta investigación, se sustenta en que para el logro de una transformación organizacional, se requiere en primer lugar de un cambio de consciencia, sustentado en un aprendizaje de la organización, esto es así porque se observa que de forma muy parecida, se transforman las personas y las organizaciones, lo que confiere un carácter de mayor trascendencia.

En el mismo orden de ideas, este trabajo puede contribuir a visualizar cómo por medio del uso de la IES se puede dar una respuesta efectiva a la gran cantidad de problemas que con frecuencia afectan la vida del trabajador inmerso en un contexto organizacional, de igual manera subsanarlos, generando con ello un ambiente sano que va a influir decisivamente en el nivel de autodesarrollo, productividad y trascendencia en lo personal-laboral.

En atención a lo anterior, la pertinencia de la investigación reside en su énfasis en los procesos que involucran un cambio para la transformación en la mente y los corazones

de las personas que habitan al seno de las organizaciones y con ello la búsqueda de una mejor manera por parte de los directivos espirituales al gerenciar de forma humana, comprometida y con énfasis en la efectividad de su gestión; lo que requiere de un sano equilibrio biopsicosocial, para que se materialice un proceso de transformación organizacional, con base a un enfoque holista y orgánico.

3. Dimensión II: EL HORNO ALQUÍMICO. *Epistemología Teórica*

A lo largo de la historia el hombre ha buscado algo más allá de sí, que le otorgue un sentido distinto, significativo, a su existencia, todo ello conduce a referentes asociados con la necesidad de autorrealización, sentido de lo trascendente, conciencia interior y como ser planetario, la posibilidad de actuar e influir sobre su ambiente, para transformarlo, transformándose. Dentro de este orden de ideas, si vemos a las organizaciones desde una perspectiva humanista, es decir; como una persona, ellas también son proclives a padecer de los mismos males o caracterizarse por determinadas virtudes, las que deberían en tal caso, orientarse al desarrollo armónico de los seres que la constituyen, desde una perspectiva trascendente.

En atención a lo anterior, hablar de cambios, promoverlos, materializarlos, implica un sentido más allá de lo aparente, de los contenidos, de las funciones, tareas, jerarquías, orientándonos más hacia los procesos vinculantes con el desarrollo humano y de lo humano. Ahora bien, paradójicamente, todo este desarrollo teórico ha tenido poco eco en las organizaciones contemporáneas en nuestro país, no produciéndose cambios organizacionales importantes a este respecto, es justamente en la posibilidad o potencialidad del cambio donde radica la esperanza; lo que implicaría una transformación a nivel pragmático de las creencias, valores y actitudes.

A este particular, Zohar (2000), plantea que la inteligencia espiritual, es “el alma” de la inteligencia (p.24), la que nos cura y nos permite experimentar un sentir de completud existencial, así mismo es la que se relaciona con la sabiduría más allá del ego, o mente consciente, con ella descubrimos nuestros verdaderos valores, no los que determina la sociedad y es anterior a cualquier forma de expresión religiosa.

En consecuencia, este dilema permitió a la investigadora reflexionar sobre: si los obstáculos organizacionales hacia la inteligencia, son producto de estructuras enraizadas en los subcomponentes empíricos, filosóficos, contextuales o personales; por lo que fue conveniente profundizar este aspecto, dado que los desafíos globales impactan de alguna manera lo local de la organización y permiten posicionarse desde el aquí y ahora con el futuro.

Al respecto, MorIn, citado por Lanz (2001), habla de la organización-sociedad, caracterizada por una visión holista, sustentada en la complejidad y la multiplicidad de

tiempos, propia de todo ser vivo y socialmente comprometida con este proceso de transformación organizacional, el cual es inherente a su naturaleza misma.

Lo que nos conduce a una consideración muy diferente en donde el acento está puesto en lo humano como cultural, en el ser bio-cultural, en los cambios de la cultura, pautas comportamentales, estilos de gestión, entre otros; una organización dinámica, cuya realidad es compleja, incierta y por ello, su tiempo se gesta en continua reorganización. Aunado a lo anterior, el citado autor, plantea que este cambio cultural se mantiene en el emocionar de sus miembros, lo que implica un uso de la energía de manera creativa, que genera buena disposición de ánimo y colaboración.

Del mismo modo, para Jung citado por Berman (2004), la palabra Alquimia significa mapa del inconsciente humano, proceso psíquico de autoconciencia, cuyo razonamiento es dialéctico y su lenguaje es simbólico e imaginario. De esta manera el paradigma alquímico, se basa en que la realidad es paradójica, que las cosas y sus opuestos son vinculantes, que apego y resistencia parten de la misma raíz, a nivel intuitivo se tendría la paradoja amor-odio, con lo que se entiende que una cosa puede ser y no ser al mismo tiempo.

Para este, la razón crítica no tiene significado, la vida y los sueños son dialécticos, en tanto implican un dinamismo sustentado en sus propias contradicciones, las que son portadoras permanentes, desde su esencia de los cambios y con ello de las transformaciones. En atención a lo expuesto, se plantea un determinismo social, en lo referente al sí mismo como vía para la solución del problema del hombre y revalorización de la responsabilidad personal.

En tal sentido, es aquí donde el proceso de la alquimia cobra fuerza, energizando a las personas, motivándoles a ser mejores, despertándoles de ese largo sueño que aleja al hombre de su verdadera esencia, su yo interno, conciencia interior, capacidad de fluir con las circunstancias del entorno, y su poder transformador que quema con su fuego cualquier posibilidad de desencuentro humano. Por ende, siendo más una invitación a una nueva vida y un nuevo sentido del ser y estar en el mundo, comprometido consigo mismo y con su organización; lo que otorga profundidad a la existencia y un alto sentido del valor de lo humano, que habita en cada uno de nosotros.

Desde este punto de vista, son estas nociones, las que permitieron acceder a la razón objetiva-subjetiva, dado que objetivaremos lo subjetivo y subjetivaremos lo objetivo que proviene de la sabiduría interior, lo cual genera un alto sentido de responsabilidad, honestidad, libre iniciativa, permite reconocer errores, saber reescuchar, repensar, reescribir. Sin duda, facilitando el isomorfismo en la toma de decisiones, negociaciones, acuerdos, donde el sentido de lo organizacional, asume una posición y da respuesta.

4. Dimensión III. HACIA LA TRANSMUTACIÓN DEL SABER GERENCIAL

Estrategias de Recolección y Procesamiento de la información

A este particular, la didáctica investigativa se orientó con base a los objetivos propuestos, así como, las estrategias de recolección y procesamiento de la información, consideradas para esta investigación, a saber:

CUADRO Nº 1: ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	ESTRATEGIAS DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN
Describir los elementos asociados a la Unidualidad y su conexión, en un contexto empresarial para el logro de una Alquimia Organizacional.	Análisis de contenido de las IES	Devolución Sistemática. Pattón (1990) Análisis del Eneagrama. Pangrazzi (1997)

Fuente. Reinoso, D. (2008)

5. Dimensión IV. VISION ALQUÍMICA: EL OUROBOROS

La presente Visión Alquímica, desarrolla el contexto de demostración, en el cual a juicio de Rusque (2000), “el investigador pone el acento en la formulación de la teoría o de los modelos” (p.151). En consecuencia, es una forma de viajar al interior de cada uno de los gerentes, por lo que no sólo trata de visualizar como arribar a un constructo teórico, sino también, apreciar como la construcción se produce y proviene del interior de cada uno de ellos, permitiendo a la investigadora, descubrir partes de estos, que ni siquiera ellos saben que existe; he aquí el reto y la pasión que genera el acto investigativo, en la construcción que logrará perfilar elementos que podrán ser incorporados como nuevas características propias y particulares del Gerente Alquímico, así como su puesta en acción, a objeto de que este pueda desarrollarse a partir de ellas y con ello generar desde este presente dinámico y pentadimensional, la *Alquimia Organizacional*.

5.1 Didáctica Investigativa

Desde el contexto de la caracterización de los versionantes de este proceso investigativo, configurar una didáctica investigativa propia para comprender la Alquimia Organizacional con una mirada poliocular, orientada por la horizontalidad de los objetivos con la propuesta teórica de Tesch, en Colas (1992), planteado de la siguiente manera:

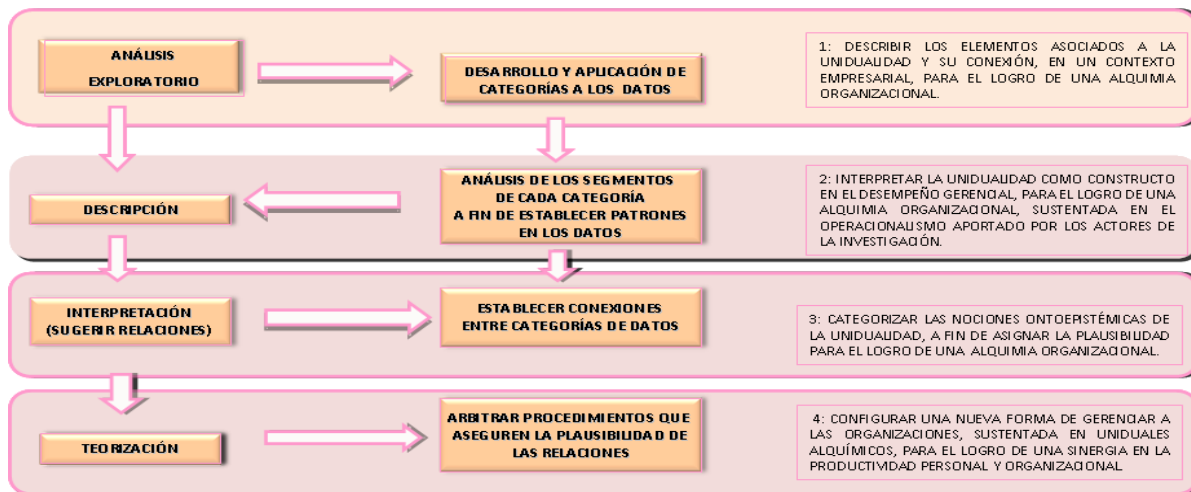
GRÁFICA Nº 1

HORIZONTALIDAD DE LA GENERACIÓN TEORICA Y LOS OBJETIVOS

TECNICAS Y PROCESOS PARA LA GENERACION DE TEORIAS

(Traducido y adaptado de Tesch, 1987, en Colas, P. 1992)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Fuente. Reinoso, D. (2009)

A objeto de ir develando cada objetivo, así como las fases del modelo de teorización en el proceso investigativo, la intencionalidad de la investigadora es tener una cosmovisión investigativa de plurales y heterogéneos, evidenciados con base a la característica Unidual de los actores sociales, estimadas a través de las tipologías Eneagramáticas; así como las cualidades propias en cada una de estas. (Cuadro Nº 6).

Igualmente, sus diversas clases de conexión a manera de unión y conjunción simultánea y sucesiva; así como también, develar el proceso de transformación desde el interior del ser, apreciable en los gerentes, pertenecientes a diversos niveles jerárquicos, y distintas empresas públicas y privadas del estado Lara.

Es importante mencionar al respecto, que se consideró por disposición voluntaria, la participación, el protagonismo y la legitimación, de estos en lo concerniente a esta investigación.

5.1.1 Aproximación al objetivo

El objetivo está orientado a: Describir los elementos asociados a la Unidualidad y su conexión, en un contexto empresarial, para el logro de una alquimia organizacional. Planteado de la siguiente manera:

CUADRO Nº 2

1. APROXIMACION AL OBJETIVO

OBJETIVO Nº 1	TEORÍAS REFERENCIALES	ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	ESTRATEGIAS DE ANÁLISIS Y COMPRENSIÓN	ESTRATEGIAS DE CREDIBILIDAD
DESCRIBIR LOS ELEMENTOS ASOCIADOS A LA UNIDUALIDAD Y SU CONEXIÓN, EN UN CONTEXTO EMPRESARIAL, PARA EL LOGRO DE UNA ALQUIMIA ORGANIZACIONAL	JUNG(1989) MORIN (1999) NONAKA (2000) DUBRIC (2003) RUSSO-HUDSON (2000)	ENEAGRAMA	ENEATIPO: CENTRO MENTAL CENTRO DEL CORAZON CENTRO DEL CUERPO	COHERENCIA PROGRAMATICA

FUENTE: *Reinoso, D. (2009)*

En lo que atañe al estudio de las respuestas dadas al instrumento del **Eneagrama**, según (Riso-Hudson, 2000), éste dependiendo de su interpretación puede ser un sistema que permite entender los tipos psicológicos (conducente al crecimiento espiritual), o una herramienta de tipo espiritual para promover una mayor salud psicológica.

5.1.2 Caracterización eneagramática de los sujetos versionantes.

Cabe destacar, que no existe un tipo único, los tres centros: cabeza, corazón y vísceras, aportan una visión distinta y ofrecen una perspectiva para la integración de las potencialidades humanas, desde su complementariedad.

Es allí donde el Eneagrama cumple un noble y amplio propósito al permitir que las personas se observen una y otra vez en distintas dimensiones, a través de las cuales se expresa el alma humana, con toda su riqueza simbólica.

En la presente investigación se hibridará con la secuencia Hologógica correspondiente (Barrera, 2004), a fin de evidenciar: el Yo Triádico y los tipos de Personalidad.

Como puede apreciarse en la siguiente Matriz.

MATRIZ Nº 1: VISIÓN HOLOGÓGICA DE LA TOTALIDAD

EDADES	TOTAL	SECUENCIA HOLOGÓGICA	PREVALENCIA ENEATIPAL Y TIPOLOGICA	PREVALENCIA DE LA CUALIDAD ENEAGRAMATICA	TOTAL	%
28	4	Delta Alfa "Soy lo que trabajo"	(H/B/E) Desafiador/ Ayudador/ Investigador	V/S/C V/S	3/4 1/4	
34	11	Delta Beta "Soy lo que construyo"	(H/B/E) Desafiador/ Ayudador/ Investigador	V/S/C V/S V/C C/S	6/11 3/11 1/11 1/11	
40	13	Delta Gamma "Soy lo que produzco"	(H/B/E) Desafiador/ Ayudador/ Investigador	V/S/C V/S V/C	7/13 5/13 1/13	
50	21	Sigma Alfa "Soy lo que vivo"	(H/B/E) Desafiador/ Ayudador/ Investigador	V/S/C V/S V V/C S	11/21 8/21 1/2 1/2 1/2	
60	8	Sigma Beta "Soy lo que afirmo"	(H/B/E) Desafiador/ Ayudador/ Investigador	V/S/C V/S C/S	6/8 1/8 1/8	
70	3	Sigma Gamma "Soy lo que hago"	(H/B/E) Desafiador/ Ayudador/ Investigador	V/S/C V	2/3 1/3	
Total 6	60		(H/B/E)	V/S/C V/S V/C C/S S V	35/60 18/60 3/60 2/60 1/60 1/60	58,3 30 5 3,3 1,6 1,6
%					60/60	99,8 6

Fuente: Reinoso, D. (2009)

Ahora bien, ¿Qué implica para el análisis de la información la tipología y la cualidad?; la primera describe la personalidad en 9 formas distintas, y cada tipo se manifiesta tanto positiva como negativamente, en lo comportamental. Igualmente permite develar la cualidad o características propias de esta, como su manera de ser, sus valores, y convicciones particulares; es decir, su esencia luminosa u oscura.

A tal efecto, la cualidad eneaitipal predominante quedo representada por V/S/C en un cincuenta y ocho coma tres por ciento (58,3%), en lo visceral-instintivo representado en el tipo 8, emocional caracterizado por el tipo 2 e intelectual en el tipo 5, lo que desde una perspectiva holística implica que la cualidad es contentiva de una gran energía física y psicológica de gran significado desde lo que atañe a la personalidad.

Del mismo modo tanto el Eneatipo así como su cualidad, están esencialmente, determinados por la acción y el sentimiento en un treinta por ciento (30%) en detrimento del pensamiento, por lo que ante tal realidad, los gerentes y el tipo de organización característicos estarán altamente influenciados por estos dos elementos:

Desde la dinámica gerencial contenida en la cualidad o rasgo del tipo, resalta un gerente con una gran capacidad de respuesta a las demandas del medio ambiente laboral, por estar enfocado en la acción, será un jefe orientado al control, la dirección y la fuerza, exigente y autoritario, demandante de reconocimiento y admiración.

Pero a su vez desde su complementariedad, portador de una gran intuición y creatividad práctica, para potenciar a las personas desde su autoconfianza, poder de decisión, vitalidad, capacidad de riesgo, orientación a la equidad en sus relaciones, empatía y asertividad en su comunicación.

Destacando con ello, su carácter como un directivo-líder, humanitario, que se debatirá entre ejercer poder desde la acción, pero también estimando el corazón, es decir, las emociones, por lo cual será un líder carismático, y servidor, que en su acción dialógica con las personas, pondrá en práctica el “afilarse la sierra” es decir, su condición de aprendiz permanente y su orientación al aprendizaje continuo, así como su puesta al servicio de un liderazgo enfocado en la entrega desinteresada, en armonía con su voz interior, a la par de una visión humana de la empresa.

5.1.3 Eneatipo Alquímico

Con respecto a los resultados obtenidos, la composición Eneagramática para figurar el Yo Triádico del Gerente unidual-alquímico, quedó constituida por la *Triada H-8 (Desafiador)*, *B-2 (Ayudador)*, *E-5 (Investigador)* Pangrazzi (1997).

Esta tipología expresa nuestra realidad esencial, en un cincuenta y tres coma tres por ciento (53,3%). Como puede observarse en la siguiente matriz.

MATRIZ Nº 2: TIPOLOGÍA ENEAGRAMÁTICA QUE CONTIENE EN SÍ MISMA EL YO TRIÁDICO DEL GERENTE UNIDUAL-ALQUÍMICO, DESDE SU ESENCIA (H/B/E)

INDICADORES ENEATIPO	ENEATIPOS			TOTAL	%
1	H (8) "Desafiador"	E(5) "Investigador"	B(2) "Ayudador"		
	5,7,8,9,12,13,151 7,18,19,22,23,25,		2	32/60	53,3
2	HE(8/5)	BE(2/5)	HB(8/2)	TOTAL	%
	3,10,24,26	4,11	1,6,16	21/60	35
3	HBE(8/2/5)				
	14,20			5/60	8,33
			TOTAL	58/60	96,66

Fuente. Reinoso, D. (2009)

Este Eneatipo alquímico, contiene los elementos pertenecientes a la unidad original de la psique humana; queriendo significar, por una parte, la trascendencia de los tipos psicológicos individuales; por la otra su importancia en los procesos de transformación, al materializarse en un gerente práctico, de acción, a la vez, intuitivo, creativo, emotivo, efusivo, líder carismático de gran potencial al implementar cambios para la transformación.

En sí mismo, este Eneatipo alquímico permite determinar preventivamente, dónde puede estar ubicado el desequilibrio para abordarlo, en términos de la presencia y manejo de los conflictos, así como de ciertos mecanismos defensivos, particulares en cada uno de ellos; los cuales van a incidir decisivamente en los mapas de representación del mundo y su manejo específico en un escenario laboral, pero de manera más equilibrada, que cuando ocurre la predominancia de alguno de ellos.

En este sentido, la investigadora se pregunta ¿Cuál es la trayectoria de este Eneatipo alquímico, con base al ejercicio gerencial?, planteándose que ante cualquier circunstancia que se le presente, este será más proclive a considerar aspectos como: ¿Qué hacer? ¿Qué siento con respecto a? Y ¿Qué pienso acerca de?

Ante lo cual se aprecia de acuerdo a todo lo expuesto, que va de la acción, pasando por el sentimiento y desembocando en el pensamiento, lo cual de forma global, aporta un valor agregado de suma utilidad para la organización, expresado en su real y amplia capacidad para el liderazgo de sus funciones, desempeño gerencial emocionalmente inteligente, mayor grado de libertad sustentado en el conocimiento de sí mismo y de su contexto; asimismo, efectividad en su gestión por demás, humana y humanizante. Lo anterior precisa develar algunas interrogantes que expliciten aún más los hallazgos, destacaremos una de ellas:

¿Tendrá alguna relación el pragmatismo puesto en evidencia por parte de los versionantes en un cincuenta y tres por ciento (53%), con el Eneatipo H (8) “Desafiador”, el cual también aprecia una prevalencia de un cincuenta y tres coma tres por ciento (53,3%)?

Para ambos la relación es positiva, en el sentido que está negada la posibilidad del conocimiento, puesta de manifiesto en una actitud de escepticismo muy propia del pragmatismo moderno, tiñendo negativamente la praxis o acción gerencial. Dentro de este contexto la verdad se legitima desde el éxito, como producto de la práctica, dejando de lado el “conocer por conocer”, y destacando el fin específico, como evidencia de lo existente.

Esto pudiera explicar de algún modo, la ausencia de una epistemología en el ámbito gerencial, que considere en gran medida su sustentación filosófica, sin dejar de lado la científica y la social; para con ello alentar una visión más que disciplinar, transdisciplinaria, a fin de integrar el conocimiento de los fenómenos como un todo.

Esta sombra entre otras, envuelve a las organizaciones en el mundo actual, por ello el estudio y conocimiento de la misma, que no es más que el autoconocimiento de sí mismo del gerente y de cada uno de los miembros de la organización, puede conducir a la emergencia, en estos tiempos necesaria, de una empresa humana o de la humanidad empresarial, donde se dé cabida a la elaboración de un nuevo pensamiento gerencial, desde lo transdisciplinario-humanístico, como construcción de un nuevo conocimiento producto de las demandas sociales, dentro de un contexto dinámico y complejo.

En este sentido, ¿Qué relación tiene desde el pragmatismo o plano de la acción, la predominancia de este Eneatipo, en un escenario organizacional?

Al analizar la humanidad del gerente, cuya tipología responde al Eneatipo H-8 “Desafiador”, desde su hacer, se manifiestan como individuos muy seguros de su fortaleza física y mental en su relación con los demás, además se centran en ser ellos mismos, se resisten a expresar sus sentimientos, y se relacionan más desde su centro instintivo, en el plano de la acción directa, pueden llegar al enfrentamiento y ser invasivos del espacio vital de los otros.

Igualmente, generan dominio y provocación, al enfocarse en los puntos débiles de los demás, para defender su posición; ahora bien, vinculando sus características de personalidad con el pragmatismo, este gerente no es un ser pensante per se, es más bien práctico y de resolución en la acción,, en la consecución de un fin.

Por lo que no es de extrañar, que hasta la actualidad se aprecia la creencia que los buenos gerentes deben ser pragmáticos, orientados a resultados, como lo opuesto a lo intelectual. Gerentes centrados en el poder, aquí cabe la frase “El fin justifica los medios”, por encima de la ética o de los principios, así como de sus consecuencias.

5.2 Hacia una estructura fractal-rizomática: La irrupción de las tríadas

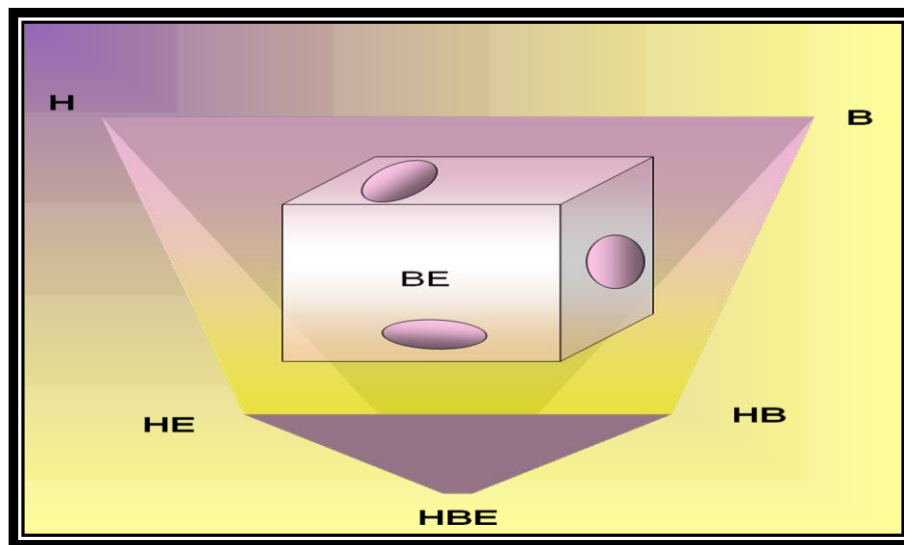
5.2.1 El cono gerencial

Y es en este punto donde cobra sentido otro elemento de suma importancia desde lo teórico-filosófico, como lo es el Paradigma Rizomático, o como también se denomina la Metáfora del Rizoma. ¿En qué sentido?, llama la atención por las características en la distribución de los datos, la irrupción de las tríadas, que desde el centro, desde lo interno, emergen metafóricamente, como especie de una centrífuga, cuya fuerza separa las otras categorías y tendenciosamente se orienta alejándose del centro, dispersándose hacia el lado superior e inferior.

¿Qué señalan las reflexiones anteriores? en correspondencia con esta metáfora, desde las estructuras del pensamiento, en íntima comunicación con la personalidad y sus diversas características, estas se corresponden con una forma Rizomática, en este sentido se vuelve a la idea de lo tácito, denotando la importancia emergente de los elementos internos al ser en contexto, los que desde el desarrollo personal y humano detienen su mirada en lo que acontece al interno del suelo, y en la raíz del árbol, esta última como portadora de su energía interior.

Lo que en otros términos por demás afines con el discurso propio de este trabajo, remite a la Esencia, es decir, se debe retornar a la esencia, dejando de lado la apariencia. Por lo cual, los tipos de personalidad al ser hibridados con la secuencia Hologógica, develaron un sentido de vida diferente, altamente creativo como característica inherente a la naturaleza humana, profundo desde su referente mundo interior o esencial, por lo tanto innovador desde un saber práctico, en su interconexión.

GRÁFICA Nº 2: EL CONO GERENCIAL



Fuente. Reinoso, D. (2010)

6. Dimensión V. EL OPUS MUNDUS

Hacia el Caelum Alquímico

La orientación epistémica, filosófica y referencial, se desarrolló desde una vinculación armónica donde las Ciencias Administrativas como conocimiento del ser humano, están integradas con otras ciencias a saber: La Psicología, la Sociología, la Física Cuántica, la Lingüística, entre otras, generando una red que pudo explicarse y comprenderse desde una mirada fenomenológica, evidenciada en los hallazgos contrastados con la teoría, a fin de lograr establecer el contexto de verificación.

Desde otra mirada, el Eneagrama demostró con base a los resultados obtenidos, que como test de personalidad o como una herramienta gerencial, es de suma utilidad ya que permite definir el tipo de personalidad, y más que encasillar a la persona de manera particular, pretende que logre autodescubrirse, conocerse, entenderse, redimensionando con ello su potencial mejora como persona, en íntima relación con los otros aspectos esenciales para el desarrollo de talento; y a su vez, favorecer el buen funcionamiento de las organizaciones, en el mundo de hoy.

Igualmente, vale la pena insistir que como producto del análisis a la Secuencia Hologógica, donde la mayor prevalencia se apreció en Sigma cuya fase se relaciona con Sigma alfa (Fsa), correspondiente con un rango de edad comprendido entre 41 y

50 años; se encontró además, que en su capacidad para producir cambios, y desde una creencia centrada en un “*Soy lo que vivo*”, destacó la importancia de los afectos y propósitos de vida en lo personal-organizacional, así como la satisfacción producto de estas experiencias laborales y familiares.

Por otra parte, la presencia de un pensamiento crítico y argumentativo que permite entender los procesos como una serie de experiencias trascendentes, las cuales pueden comprenderse desde la visión organizacional mas plana u horizontal, que admite el interactuar con mandos de trabajo liderados por mandos intermedios vs la gerencia tradicional a “Puerta Cerrada”.

7. Referencias bibliográficas

- Barrera, M. (2004). *Educación Holística*. Caracas: Quirón Ediciones.
- Barrett, R. (2001). *Liberando el alma de las empresas*. Buenos Aires: SMS Editores
- Beesing, M.; Nogoser, R. y O’Leary P. *El Eneagrama*. (2ª ed.). España: Narcea, S.A.de ediciones.
- Carrión, S. (2000). *Eneagrama y PNL*. España: Gaia Ediciones.
- Colás y Hernández (1997). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Editorial Mc.Graw Hill.
- Colàs, B., M. y Buendía, L. (1998). *Investigación Educativa*. Sevilla: Editorial. Alfar.
- Deleuze, G. y Guattari, F. (1977). Rizoma (Rhizome) [En línea]. http://sunwc.cepade.es/~jriviera/bases_teor/cognition_science/rizoma.htm [Consulta: 14 de Marzo, 2008].
- Graíño, C. (2005). *Eneagrama*. Buenos Aires: Editorial Kier S.A.
- González, F (2000). *Investigación Cualitativa en Psicología*. México: International Thompson Editores.
- (2002). *Sujeto y subjetividad*. México: International Thomson Editores.
- Husserl, E. (2005). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Jung, C. (1937). *Tipos Psicológicos*. Chile: Letras
- (1989). *Psicología y Alquimia*. Jung, C. (1989). *Psicología y Alquimia*. España. [Libro en línea]. En: http://www.scribd.com/doc/49194/Jung-C-G-Psicologia-y-alquimia?ga_related_doc=1 [Consulta 13 de Marzo, 2008].
- (2002). *El hombre y sus símbolos*. Barcelona: Caralt. Biblioteca Universal Contemporánea.
- Lapid, G. (2006). *Eneagrama y Éxito personal*. España: Ediciones Urano, S.A.

Morin, E. (1999). *El Método III*. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A.

----- (2001). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona: Editorial Gedisa.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Oxford.

Pangrazzi, A. (1997). *El Eneagrama, un viaje hacia la libertad*. España: Editorial Sal Terrae-Santander.

Riso, D. (1997). *Tipos de Personalidad*. Santiago de Chile: Editorial cuatro vientos.

Riso, D. y Hudson, R. (2000). *La sabiduría del Eneagrama*. Barcelona: Ediciones Urano, S. A.

Zohar, D. y Marshall, I. (2001). *Inteligencia Espiritual*. España: Plaza & Janés Editores, S.A